



---

**Ausschussdrucksache 18(18)373 d**

24.05.2017

---

**Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), Bundesvorstand  
Matthias Anbuhl, Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit /  
Manuela Conte, Abteilung Jugend und Jugendpolitik**

**Gemeinsame Stellungnahme**

**Öffentliches Fachgespräch**

**zum Thema**

**„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“**

**am Mittwoch, 31. Mai 2017**



# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

**anlässlich des öffentlichen Fachgesprächs des Deutschen Bundestages, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 31. Mai 2017 zum Thema:**

**„Berufliche Bildung - einschließlich BBiG“**

24.05.2017

## **1. Einleitung**

Das duale System der Berufsausbildung befindet sich in einer paradoxen Situation: International wächst das Interesse am dualen System, weil es eine enge Kopplung zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt herstellt und so vielen Jugendlichen einen besseren Übergang in Arbeit ermöglicht. Gleichzeitig steht das duale System unter Druck- Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge befindet sich auf einem historischen Tiefstand. Gerade junge Menschen mit Hauptschulabschluss, aber auch mit mittlerem Schulabschluss haben oftmals große Probleme den Einstieg in Ausbildung zu finden.

Trotzdem teilen der DGB und die DGB-Jugend die Einschätzung, dass sich das duale System bewährt hat: Es bietet den Jugendlichen eine breit angelegte hochwertige berufliche Qualifikation. Gute Facharbeit ist und bleibt das Rückgrat der Innovationskraft unserer Betriebe. Es ist kein Zufall, dass viele deutsche Unternehmen, bevor sie mit der Produktion im Ausland beginnen, eine Ausbildungswerkstatt einrichten, um junge Menschen nach dem dualen Modell auszubilden.

Gleichzeitig haben wir in Deutschland mit der dualen Ausbildung einen großen Startvorteil bei der Implementierung der Arbeitswelt 4.0, weil andere Nationen nicht auf einem vergleichbaren Qualifikationsniveau aufsetzen können. Hochqualifizierte Facharbeiter können in den Betrieben Lösungen entwickeln, die den Unternehmen langfristig helfen, da sie nicht einfach kopierbar sind. Diese Stärke müssen wir gezielt ausbauen. Wir brauchen eine Bildungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

**Matthias Anbuhl**  
Abteilungsleiter

matthias.anbuhl@dgb.de

Telefon: 030 24060-297  
Telefax: 030 24060-410  
Mobil: 0151-16730271

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Jugend

**Manuela Conte**  
Abteilungsleiterin

manuela.conte@dgb.de

Telefon: 030 24060-381  
Telefax: 030 24060-226  
Mobil: 0160-90768066

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

Dennoch gilt: Auch Deutschland ist nicht das Land, in dem Milch und Honig fließen. Gut 300.000 Jugendliche befinden sich in Warteschleifen ohne Aussicht auf eine abgeschlossene Ausbildung. Mehr als 1,2 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keinen Berufsabschluss. Das sind fast 13 Prozent dieser Altersgruppe. Pro Jahrgang gehen mehr als 120.000 Jugendliche verloren. Diesen Menschen droht ein Leben in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit bei den Geringqualifizierten liegt bei 20,3 Prozent. Ein Großteil der Menschen verdient unter zehn Euro brutto pro Stunde – in den westlichen Bundesländern sind es 46, in den östlichen sogar 60 Prozent.<sup>1</sup> Junge Menschen mit höchstens einem Hauptschulabschluss schaffen allzu oft nicht den direkten Sprung von der Schule in die Ausbildung. Derweil sinkt die Ausbildungsbereitschaft der deutschen Betriebe auf ein Rekordtief. Die Ausbildungsbetriebsquote liegt jetzt bei nur noch 20 Prozent.

„Das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem steuert weiter in eine Bildungspolarisierung hinein. In ihr steht einer großen Bildungsmittelschicht-Mehrheit eine kleine Bildungsunter-schicht (zwischen 20 und 30 Prozent) gegenüber, deren berufliche und soziale Teilhabe-chancen zunehmend prekärer zu werden drohen“, schreibt Martin Baethge, einer der Autoren des Nationalen Bildungsberichts bei der Präsentation dieser Datensammlung<sup>2</sup>. Seine Konse- quenz: Soll es nicht zu einer weiteren Marginalisierung von fast einem Drittel der Bevölke- rung kommen, müsse sich die Bildungspolitik auf die unteren Bildungs- und Ausbildungssek- toren konzentrieren. Nicht zuletzt deshalb besteht auch Reformbedarf in der beruflichen Bildung.

## **2. Entwicklung der Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der an- gebotenen Ausbildungsplätze**

Sowohl die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze als auch der abgeschlossenen Ausbil- dungsverträge befand sich in den Jahren 2011 bis 2014 im Sinkflug (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 1: Ausbildungsangebotsentwicklung 2012 bis 2016**

	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
<b>Ausbildungsplatzan- gebot insgesamt</b>	563.808	563.754	561.471	564.168	585.309
<b>Ausbildungsplatzan- gebot betrieblich</b>	546.258	544.887	541.077	542.487	559.404
<b>abgeschlossene Aus- bildungsverträge</b>	520.322	522.162	523.200	529.542	551.259

Quelle: Matthes, Stephanie; Ulrich, Gerd Joachim; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungs- markts im Jahr 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 14. Dezember 2016, S. 3

<sup>1</sup> Vgl. Bundesregierung: Niedriglöhne in der Bundesrepublik Deutschland, Deutscher Bundestag Drucksache 18/10582, Berlin, Oktober 2016, S. 10

<sup>2</sup> Vgl. Baethge, Martin: Präsentation bei der Fachtagung „Bildung in Deutschland 2016, Berlin, Juni 2016, Folie 5



Das Ausbildungsplatzangebot hat sich 2016 stabilisiert. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist allerdings im Vergleich zum Vorjahr um 1.800 (-0,4 Prozent) gesunken, davon 515 betriebliche Ausbildungsverträge weniger. Wenn auch die Spitzenverbände der Wirtschaft ihr Versprechen eingehalten haben, gegenüber 2014 20.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu melden, bleibt festzuhalten: Diese Leistung hat letztlich vornehmlich zu einer Verbesserung der Meldestatistik geführt, bei den Jugendlichen ist sie nicht in Form zusätzlicher Verträge angekommen. In der Allianz für Aus- und Weiterbildung muss deshalb künftig diskutiert werden, welchen Sinn solche Selbstverpflichtungen noch haben.

Positiv ist, dass mit 9.932 geförderten Plätzen in der Assistierten Ausbildung ein wichtiges Ziel der Allianz umgesetzt wurde. Diese Plätze kommen direkt bei den Jugendlichen an und stabilisieren so tatsächlich den Ausbildungsmarkt. Signifikant ist zudem die weiterhin sinkende Zahl und Quote der Ausbildungsbetriebe. Sie ist von 24,1 (2007) kontinuierlich auf 20,0 (2015) Prozent abgesunken.

Gleichzeitig ist die Zahl der Betriebe, die ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können, deutlich gestiegen. Die Zahl der unbesetzten Plätze wuchs auf 43.487. Bei näherer Betrachtung fällt jedoch auf, dass es erhebliche Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Während einige Berufe sehr gefragt waren und die Betriebe in diesen Branchen nahezu keine Rekrutierungsprobleme hatten, gab es bei den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fleischer/Fleischerin, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Klempner/-in, Fachmann/-frau für Systemgastronomie, Bäcker/-in und Gerüstbauer/-in erhebliche Besetzungsprobleme. Für alle angeführten Berufe gab es, wie auch schon in den Vorjahren, einen hohen Anteil unbesetzter Stellen.

Gerade in diesen Berufen zeigen sich aber auch massive Qualitätsprobleme. So liegen die Vertragslösungsquote sowie die Misserfolgsquote bei diesen Ausbildungsberufen seit Jahren weit über dem Durchschnitt. Zudem schneiden gerade diese Ausbildungsberufe bei Befragungen von Auszubildenden seit Jahren in Sachen Ausbildungsqualität besonders schlecht ab (vgl. Ausbildungsreport der DGB-Jugend). Hier müssen die Betriebe sowie die zuständigen Stellen für eine höhere Qualität sorgen.

### ***3. Der Schulabschluss der neuen Auszubildenden***

Der Schulabschluss des Jugendlichen spielt nach dem Berufsbildungsgesetz bei der Aufnahme einer Ausbildung formal keine Rolle. Es gibt an dieser Stelle keine formalen Zugangshürden auf dem Weg in eine betriebliche Ausbildung, auch Jugendliche ohne Schulabschluss können eine Ausbildung beginnen.



Die Realität auf dem Ausbildungsmarkt sieht jedoch anders aus. „Das Duale System ist seit 2000 die Domäne von Schulabsolvent(inn)en mit mittlerem Schulabschluss und Hochschulreife“, heißt es bereits im Nationalen Bildungsbericht 2012<sup>3</sup>.

Auch die Gewerkschaften haben kritisiert, dass die Unternehmen seit dem vergangenen Jahrzehnt aufgrund der hohen Bewerberzahlen (2000 bis 2010) eine Bestenauslese betreiben. So ist die Quote der Studienberechtigten im dualen System von 20,3 (2009) auf 27,7 Prozent (2015) gestiegen. Im Bereich des Industrie und Handels verfügt gut jeder dritte Auszubildende (33,9%) über eine Studienberechtigung. Erstmals gab es 2016 mehr Azubis mit einer Studienberechtigung als mit einem Hauptschulabschluss (26,7 Prozent).

Eine mögliche Ursache für die sinkende Zahl junger Menschen mit Hauptschulabschluss im dualen System ist, dass die Quote der Hauptschulabsolvent(inn)en laut Nationalem Bildungsbericht 2016 insgesamt von 25,2 (2010) auf 21,0 Prozent (2014) gesunken ist<sup>4</sup>. Da sich aber nach Aussagen dieses Berichts unter den Jugendlichen mit Hauptschulabschluss auch noch 47,7 Prozent im so genannten „Übergangssystem“ befinden<sup>5</sup>, reichen sinkende Schülerzahlen als Erklärung für diese Entwicklung nicht aus. Vielmehr ist das Auswahlverfahren der Betriebe als eine mögliche Ursache in den Blick zu nehmen.

Auch der Bericht „Bildung in Deutschland 2016“ hält fest, dass „sich über die Zeit relativ stabile Rekrutierungsmuster für die Besetzung von Ausbildungsstellen bei den Betrieben ausgebildet haben.“<sup>6</sup> Darüber hinaus kam das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Analyse zu dem Ergebnis, dass nur „etwas weniger als die Hälfte (45,3%) der Jugendlichen, die das allgemeinbildende Schulsystem bereits nach der neunten Klasse mit maximal einem Hauptschulabschluss verließen, in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einmündete.“<sup>7</sup>

Ein zentraler Faktor für die Ausbildungschancen der Jugendlichen ist die Auswahl der Bewerber/-innen durch die Betriebe. Hier stellt sich die Frage, ob sich die Betriebe im vergangenen Jahrzehnt an eine Bestenauslese gewöhnt haben und Jugendliche mit einem Hauptschulabschluss von vornherein schlechtere Chancen haben.

---

<sup>3</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2012, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Mai 2012 (Nationaler Bildungsbericht), S. 103

<sup>4</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 96

<sup>5</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 105

<sup>6</sup> Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin, Juni 2016 (Nationaler Bildungsbericht), S. 112

<sup>7</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Berufsbildungsbericht 2016, S. 60



Ein wesentlicher Indikator in dieser Frage ist die IHK-Lehrstellenbörse, die mit einem bundesweiten Ausbildungsplatzangebot über die Website des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) unter der Adresse [www.ihk-lehrstellenboerse.de](http://www.ihk-lehrstellenboerse.de) abrufbar ist. Diese Börse ist von besonderer Relevanz, da sie das einzige bundesweite, schnell abrufbare Online-Portal dieser Art ist und der Bereich „Industrie und Handel“ auf dem Ausbildungsmarkt mit 58,5 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge der mit Abstand größte Zuständigkeitsbereich ist.

Von den 49.052 angebotenen Ausbildungsplätzen stehen lediglich 18.514 Plätze Jugendlichen mit Hauptschulabschluss offen. Das entspricht einem Anteil von rund 37,7 Prozent. Im Ergebnis bedeutet dies: Von 62,3 Prozent der Ausbildungsplatzangebote bleiben die Jugendlichen mit Hauptschulabschluss faktisch ausgeschlossen. Sie müssen hier nicht einmal Bewerbungsunterlagen zusenden. Noch dramatischer ist die Lage für die Jugendlichen ohne Schulabschluss. Ihnen bleiben in der IHK-Lehrstellenbörse 96,75 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze von vornherein verschlossen (siehe Tabelle 5).

**Tabelle 3: Angebote der IHK-Lehrstellenbörse / verlangter Schulabschluss**

49.052	Offene Plätze / Alle Berufe
47.631	mit FH-Reife
41.741	Mittlerer Schulabschluss
18.514 (37,7%)	Hauptschulabschluss
1.595 (3,25%)	ohne Schulabschluss

Quelle: IHK-Lehrstellenbörse, Stand 20. Februar 2017

#### ***4. Arm trotz Ausbildung: Der Niedriglohn-Sektor für Menschen mit Berufsabschluss***

Arm trotz Ausbildung: Das gilt leider für 5,1 Millionen Menschen in Deutschland. Sie haben eine abgeschlossene Berufsausbildung und verdienen trotzdem weniger als 10 Euro brutto pro Stunde. Damit bekommen in ganz Deutschland 20,9 Prozent der Menschen mit einer beruflichen Ausbildung nur einen Niedriglohn. Im Osten sind es fast 38,8 Prozent. Dort ist die Tarifbindung besonders niedrig. Wenn Millionen Menschen mit Ausbildung nur wenig verdienen, werden Hochglanzkampagnen für die berufliche Bildung weitgehend wirkungslos verpuffen. Wer über einen vermeintlichen Fachkräftemangel klagt, darf keine Armutslöhne bezahlen.

Nur mit einer stärkeren Tarifbindung kann auch die duale Ausbildung wieder attraktiver werden. Letztlich haben es die Betriebe selbst in der Hand, ob sich junge Menschen für ein Studium oder eine Berufsausbildung entscheiden. Wichtig sind eine gute Ausbildung, ein anständiger Lohn, gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sowie gute Entwicklungsperspektiven im Beruf.“



Nach Auskunft der Bundesregierung (DS 18/10582) arbeiteten 2014 insgesamt rund 7,65 Millionen Beschäftigte (21,4 %) im Niedriglohnbereich. Als Niedriglohn wird nach OECD ein Bruttolohn definiert, der unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns (Median) liegt. In Deutschland liegt die Niedriglohngrenze bei 10 Euro brutto pro Stunde bzw. bei einem Bruttomonatslohn von 1.993 Euro für Vollzeitbeschäftigte.

### ***5. Die Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG): Offene Fragen bleiben***

Mit der Evaluation des Berufsbildungsgesetzes wurde nicht – wie sonst üblich – ein wissenschaftliches Institut beauftragt. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat deutlich gemacht, dass es die Evaluation des BBiG unter Zuarbeit des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sowie in Abstimmung mit weiteren Ressorts selbst durchführen wird. Gegenstand der Evaluation waren nicht nur die im Koalitionsvertrag genannten Themen, sondern auch eine Überprüfung der Neuerungen aus der Novelle 2005 sowie aktuelle Fragestellungen. Kurzum: Der vorliegende Evaluationsbericht ist zuvörderst eine politische und juristische Bewertung der Funktionsfähigkeit des BBiG durch das zuständige Ministerium.

Auffällig ist, dass die Evaluation viele wichtige Fragen von vornherein ausklammert. So wird zwar beispielsweise gleich zu Beginn festgestellt, dass das duale System zu einer im europäischen Vergleich niedrigen Jugendarbeitslosigkeit beiträgt und eine hohe Bedeutung für die Fachkräfterekrutierung hat. Andererseits wird die nach wie vor hohe Zahl der Jugendlichen im Übergang zwischen Schule und Beruf, die sinkende Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der Ausbildungsbetriebe verschwiegen. Es entsteht somit der Eindruck, dass eine gesetzliche Regelung wichtiger Fragen im BMBF politisch nicht gewollt ist.

Der Evaluationsbericht weist darüber hinaus einige Schwächen auf. Die gesetzlichen Regelungen zum Berufsausbildungsverhältnis kommen wie die Bestimmungen zur Berufsausbildungsvorbereitung im Bericht überhaupt nicht vor und sind wohl auch nicht geprüft worden. Auch wurde der Themenbereich Qualität der Ausbildung nur oberflächlich gesichtet. Die Bedingungen der Ausbildungslandschaft - wie z. B. die Anrechnung von Berufsschulzeiten oder kostenlose Bereitstellung der Ausbildungsmittel durch den Ausbildungsbetrieb - werden in dem Bericht nicht beschrieben. Damit fehlt dem Evaluationsbericht die Perspektive der Auszubildenden, also der in den Betrieben und Dienststellen direkt von dem Gesetz Betroffenen. Schließlich finden sich an wichtigen Punkten wie dem Prüferehrentamt oder bei der Qualitätssicherung von beruflichen Fortbildungen Argumentationslinien, die schlichtweg nicht nachvollziehbar sind. Diese Lücken und argumentative Schwächen beschädigen aus unserer Sicht die Aussagekraft des Evaluationsberichts.





Die Stärke des Evaluationsberichts liegt unserer Einschätzung nach an klaren Ausführungen zu zentralen Prinzipien des Berufsbildungssystems. Die Schlussfolgerungen in einzelnen Prüfungsbereichen machen deutlich, dass das BMBF – wie auch DGB und DGB-Jugend - an der Zentralität des Berufsprinzips und dem damit verbundenen Prinzip der Einheit der Prüfung festhält. Auch die an einigen Stellen des Berichts erwähnte Wertschätzung des Konsensprinzips von Sozialpartnern und Bundesregierung nehmen die wir zustimmend zur Kenntnis. Gleichwohl bleibt die Frage, weshalb dieses so wichtige Prinzip im BBiG nicht festgeschrieben ist.

Insgesamt ist eine Reform des Berufsbildungsgesetzes aus Sicht des DGB und der DGB-Jugend weiterhin dringend notwendig.

### ***6. Neue Herausforderung: Berufliche Bildung als Schlüssel für die Arbeitswelt 4.0***

Nahezu jegliche Form der Erwerbsarbeit in Deutschland erfolgt unter Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik. Digitale Technologien beeinflussen Wertschöpfung und Innovation, sie haben erhebliche Auswirkungen auf Arbeitsinhalte, Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebung. Diese Veränderung gilt es positiv für Beschäftigte und Unternehmen zu gestalten. Sie werden durch den zunehmenden Einsatz neuer und schnellerer Technologien mit veränderten Anforderungen konfrontiert.

Neben den wachsenden fachlichen Anforderungen wird von den Beschäftigten ein hohes Maß an selbstgesteuertem Handeln, kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten zur Selbstorganisation verlangt. Das bietet die Chance auf eine positive Gestaltung der Arbeit, zum Beispiel durch eine zunehmende Eigenverantwortung, aber auch die Anforderung für eine permanente Weiterqualifizierung.

Ein wichtiger Baustein einer Innovationsstrategie muss daher eine Qualifizierungsstrategie sein, die sowohl die berufliche und akademische Ausbildung als auch das lebensbegleitende Lernen umfasst. Eine solche Strategie muss für alle Beschäftigten von den An- und Ungelernten über die Facharbeiter/-innen bis hin zu den akademisch Qualifizierten gelten. Zudem ist darauf zu achten, dass Nicht-Beschäftigte den Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren.

Oft wird der Ruf nach höher qualifizierten Beschäftigten mit der schlichten Forderung nach einer Akademisierung der Arbeitswelt verbunden. Wenn Hierarchien abgebaut und Entscheidungsprozesse auf den „Hallenboden“ verlegt werden, brauchen wir aber auch Beschäftigte, die im Prozess der Arbeit gelernt haben. In den Betrieben besteht sowohl Nachfrage nach hochschulisch Ausgebildeten als auch nach beruflich qualifizierten Menschen, die im Prozess der Arbeit gelernt haben.



Bei einer Qualifizierungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0 geht es nicht nur um IT-Kenntnisse. Mit zunehmender Automatisierung und Digitalisierung werden die Systeme komplexer - und die Störungen in automatisierten Systemen müssen von den Beschäftigten situativ bewältigt werden. Die Fähigkeit für Prozesse Verantwortung zu übernehmen und in vernetzten und bereichsübergreifenden Prozessen zu denken und zu handeln, ist neben einer verbesserten IT-Kompetenz das wichtigste Handlungsfeld. Deshalb müssen personale Kompetenzen gestärkt und berufliche Erfahrungen höher bewertet werden.

Zudem wird in vielen Bereichen eine interdisziplinäre Zusammenarbeit an Bedeutung gewinnen. Zugänge und Anschlüsse zu Fortbildung und Weiterqualifizierung müssen für den Einzelnen gangbar gemacht und durchlässiger werden. Dringend erforderlich ist das Lernen im Prozess der Arbeit. Arbeitsplätze müssen zu Lernorten ausgebaut werden. Digitale Assistenzsysteme sind dabei ein wichtiger Ansatzpunkt, wenn sie in eine moderne Didaktik integriert werden. Wir brauchen deshalb eine umfassende Qualifizierungsstrategie für die Arbeitswelt 4.0. Hierbei sind folgende Punkte festzuhalten:

Geht es um die Digitalisierung der Arbeitswelt, wird im bildungspolitischen Feuilleton oftmals eine komplette Neugestaltung von Ausbildungsberufen gefordert. Diese Forderung ist überzogen. Die Ausbildungsberufe ordnen Wirtschaft, Gewerkschaften und Staat gemeinsam im Konsens. Durch dieses Verfahren sind die Berufe sehr nahe an den Anforderungen der Arbeitswelt. In der Regel sind die Ausbildungsordnungen heute „technikoffen“ formuliert, so dass neue Technologien gut in die praktische betriebliche Ausbildung integriert werden können. Zudem werden Ausbildungen schon heute prozess- und kompetenzorientiert gestaltet.

Es ist sinnvoll, dass Ausbildungsordnungen den Betrieben viel Gestaltungsspielraum geben. Die Betriebe müssen diesen Spielraum aber auch nutzen können. Deshalb ist die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ein wichtiger Schlüssel. Wir schlagen deshalb vor, eine Qualifizierung der Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) verpflichtend zu machen und eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals abzusichern. Wir sollten zudem die AEVO modernisieren und auch interdisziplinäre Kompetenzen und den Umgang mit neuen Medien schulen.

Neben dem Lernort Betrieb sind die berufsbildenden Schulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung ein wichtiger Baustein für die Umsetzung von Berufsbildung 4.0. Doch den berufsbildenden Schulen mangelt es oftmals an vernünftigen Räumlichkeiten, der technischen Ausstattung, an einem flächendeckenden Berufsschulangebot, dem Lehrkräftenachwuchs und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal. Mit Hilfe des Hochschulpaktes von Bund und Ländern ist es in den vergangenen Jahren gelungen, in den Ausbau der Hochschulen zu investieren. Bund und Länder sollten nun in ähnlicher Weise in die Modernisierung und Qualität der berufsbildenden Schulen investieren. Wir brauchen einen Berufsschulpakt. Zudem sollten Bund und Länder eine Qualitätsoffensive für Lehre an berufsbildenden Schulen starten. Wer komplexe Anforderungen und technologischen Wandel bewältigen will, braucht nicht nur formale Abschlüsse.



Wenn die Innovationszyklen immer kürzer werden, werden auch in immer höherem Tempo die beruflichen Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt. Dabei sind auch Erfahrungen wichtig, die jenseits von formalen Ausbildungen oder Weiterbildungen im Berufsalltag erworben werden. Dazu gehören zum Beispiel berufliches Erfahrungswissen aber auch viele andere Kompetenzen.

Es zählt deshalb zu den wichtigen Aufgaben der Bildungspolitik, dass diese Kompetenzen in Zukunft dokumentiert und anerkannt; und somit - wie es im Fachjargon heißt – validiert werden. Hier müssen Bund, Länder, Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände gemeinsam eine Validierungsstrategie entwickeln. Dafür ist eine verbindliche Rechtsgrundlage notwendig. Wie bei der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen bietet es sich an, ein eigenes Bundesgesetz zur Einführung geregelter Validierungsverfahren zu schaffen.

Der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau (VDMA) hat eine umfassende Studie zur Qualifizierung für die Industrie 4.0 veröffentlicht. Das Ergebnis: Die Betriebe erwarten, dass das duale Studium als Mischung von beruflicher und akademischer Ausbildung an Bedeutung gewinnt. Dabei sehen die Betriebe durchaus auch Qualitätsprobleme bei diesem Studienformat. Insbesondere einen Mangel an betrieblicher Praxis kritisieren die Unternehmer. In der Tat gehört das Duale Studium zu den am stärksten wachsenden Bereichen im Angebot der deutschen Hochschulen. Die Folge ist leider aber auch ein qualitativer Wildwuchs. Unter dem Label "Duales Studium" firmieren vielfach Angebote, in denen es keine vernünftige Verzahnung von Hochschulen und Betrieb, von Theorie und Praxis gibt. Wir müssen den Begriff „dual“ schützen. Es dürfen nur solche Studienformate sich dual nennen, in denen akademische und berufliche Bildung auch wirklich integriert werden. Die tatsächliche Entwicklung ist davon noch weit entfernt. Notwendig ist eine eindeutige Definition des Studienformats. Bund und Länder müssen Mindeststandards für die Verzahnung der Lernorte und die Breite und Tiefe der Qualifikationen formulieren. Die Studiengänge dürfen nicht zu sehr auf die Bedürfnisse der Einzelbetriebe zugeschnitten sein. Die mitunter hohe Arbeitsbelastung der Studierenden muss reduziert werden. Wir brauchen klare Standards für die vertragliche Absicherung und Vergütung der Studierenden. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums sollte im BBiG geregelt werden.

### ***7. Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung***

Die Vorgaben des Dresdner Bildungsgipfels wurden hingegen – wenn auch nur knapp – erreicht. Ein Blick auf den „Trendbericht Weiterbildung“ der Bundesregierung zeigt aber weiterhin eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Auch bei der Weiterbildung gilt das Prinzip: Wer hat, dem wird gegeben. Gut ausgebildete junge Männer mit deutschem Pass können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss oder einen Migrationshintergrund hat, bekommt auch später deutlich weniger die Chance zur Weiterbildung.



Dabei werden Betriebe angesichts des demographischen Wandels darauf angewiesen sein, gerade die bisher benachteiligten Gruppen zu qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Charakteristisch für die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen in Deutschland sind zudem im Gegensatz zu den meisten anderen nord- und westeuropäischen Ländern relativ kurze Anpassungsmaßnahmen. Darüber hinaus sind diese Anpassungsmaßnahmen teilweise gesetzlich vorgeschrieben. Gesetzlich oder anderweitig vorgeschriebene Lehrveranstaltungen aus dem Bereich „Gesundheit und Arbeitsschutz“ machen ein Fünftel der gesamten Teilnahmestunden an Lehrveranstaltungen aus. Mit dieser Quote liegt Deutschland im Vergleich mit elf nord- und westeuropäischen Ländern im oberen Bereich der Skala. Der Anteil der Lehrveranstaltungen, die dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben sind, hat also in Deutschland einen vergleichsweise eher kleinen Anteil am gesamten Stundenvolumen.

## **8. Fazit**

Um die Aus- und Weiterbildungschancen zu verbessern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

- **Die Betriebe müssen mehr ausbilden.** Sie müssen zudem die **Bestenauslese beenden** – und endlich Jugendlichen, die höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen, verstärkt eine Chance auf Ausbildung geben. Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeber haben sich zudem in der Allianz für Aus- und Weiterbildung darauf verständigt, mit der Assistenten Ausbildung die Hilfen für Betriebe und Jugendliche deutlich auszubauen. Dieses neue Instrument hilft den Unternehmen bei der Auswahl der Jugendlichen und beim Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans. Die **Assistierte Ausbildung** unterstützt die Jugendlichen, wenn sie zusätzliche Förderung – wie etwa Sprachunterricht – brauchen. Jetzt müssen die Betriebe dieses Instrument nutzen. Zudem ist dieses Instrument, das bis zum Jahr 2018 befristet ist, zu entfristen sowie die Zielgruppe zu erweitern. Das Fachkonzept sollte flexibler gestaltet werden.
- Die Quote der Ausbildungsbetriebe sinkt seit Jahren. Nur noch jedes fünfte Unternehmen bildet aus. Damit dürfen sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht abfinden. Wenn nur zwanzig Prozent der Betriebe ausbilden, aber einhundert Prozent von den qualifizierten Fachkräften profitieren, ist es Zeit für einen **fairen finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen**. Übrigens: In der Altenpflege hat man eine solche Umlage eingeführt. Mit dem Ergebnis, dass die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich gestiegen ist.



- Wenn die Betriebe nicht allen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglichen, müssen weitere Lösungen gefunden werden. „Es wird neuer politischer Überlegungen zu Formen über- und außerbetrieblicher Ausbildung bedürfen“, konstatieren die Autoren des Nationalen Bildungsberichts 2016 treffend. **In Regionen mit einem problematischen Ausbildungsmarkt müssen marktbenachteiligte Jugendliche die Chance bekommen, über eine außerbetriebliche Ausbildung einen vollwertigen Berufsabschluss zu erlangen.**

Diese Ausbildung soll **noch enger mit den Betrieben verzahnt** werden. Hierbei sind die Sozialpartner vor Ort eng einzubeziehen. Die Kosten sind durch einen fairen finanziellen Ausgleich von den nicht-ausbildenden Betrieben zu tragen. Außerdem müssen Instrumente für ein regionales Fachkräfte- und Ausbildungsmonitoring entwickelt werden, um auf regionaler Ebene passende Maßnahmen einzuleiten.

- Um Jugendliche und Ausbildungsplätze besser zusammenzubringen, müssen wir die Mobilität von jungen Menschen fördern. Dazu gehört die Einführung von **Azubi-Tickets im öffentlichen Nahverkehr**. Wichtig ist auch, günstige, aber gute Wohnungen zu schaffen. An allen Hochschulstandorten gibt es Studierenden-Wohnheime. Für die Auszubildenden brauchen wir mehr Azubi-Wohnheime.
- Es ist zudem zu begrüßen, dass die Pflegeberufe auch Bestandteil des Berufsbildungsberichts sind. Die nicht akademischen Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe sollten ab dem kommenden Jahr ebenfalls in diesem Bericht aufgeführt werden.

Wir brauchen eine **Reform des Berufsbildungsgesetzes**, um die **Durchlässigkeit in der Berufsbildung** weiter zu verbessern (verbindlicher Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe), **die Sozialpartnerschaft und das Ehrenamt in der Berufsbildung abzusichern und die Qualität der Aus- und Fortbildung auszubauen**.

Eine BBiG-Reform sollte vor allem folgende Punkte regeln:

- **Qualität der Aus- und Fortbildung ausbauen:** Ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist in den zuständigen Stellen (Kammern) zu etablieren. Das betriebliche Ausbildungspersonal ist durch eine verbindliche Ausbilder-eignungsverordnung (AEVO) und einen Anspruch auf Qualifizierung und Freistellung zu stärken. Darüber hinaus sollte eine, Ausbildungsstätteneignungsverordnung eingeführt werden. Notwendig ist auch die Konkretisierung der Aufgaben der Ausbildungsberater, die Einführung von Anhörungsrechten der Berufsbildungsausschüsse in den Kammern bei Fragen der Ausbildungsqualität. Zudem sind Qualitätsstandards für betriebliche Praxisphasen des Dualen Studiums im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Für die berufliche Aufstiegsfortbildung sind Rahmenfortbildungspläne als Qualitätsstandards für Fortbildungsanbieter im BBiG zu verankern.



- Attraktivität der dualen Ausbildung verbessern: Damit sich wieder mehr junge Menschen für eine duale Ausbildung entscheiden müssen jetzt Änderungen im Berufsbildungsgesetz angegangen werden, die wirklich spürbar bei den jungen Menschen ankommen. Dazu gehört die volle Arbeitszeitanrechnung von Fahrtzeiten im Rahmen des Berufsschulunterrichts oder bei Führung des Berichtsheftes. Genauso wichtig ist die Sicherstellung der Lehr- und Lernmittelfreiheit für alle zur Ausbildung benötigten Mittel sowie eine gesetzliche Ankündigungsfrist des Arbeitgebers bei geplanter Nicht-Übernahme gem. § 78a BetrVG.
- **Ordnung der beruflichen Bildung verbessern:** Die Sozialpartnerschaft und das Ehrenamt in der Berufsbildung müssen gestärkt werden. Das Konsensprinzip muss Grundlage für die Ordnungsarbeit sein. Es braucht garantierte Freistellungsregelungen für ehrenamtliche Prüfer.
- **Durchlässigkeit verbessern:** Es ist zudem notwendig, einen verbindlichen Durchstieg von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe zu schaffen.

Damit die berufliche Bildung auch in Zeiten der **Digitalisierung** mit dem technologischen Wandel und sich rapide verändernden Arbeitswelt Schritt halten kann, sind folgende Veränderungen notwendig:

- Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss im Rahmen einer Novelle des Berufsbildungsgesetz (BBiG) verbindlich gemacht sowie eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals verankert werden. Zudem muss die AEVO mit Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpsychologische sowie interkulturellen Kompetenzen und dem Umgang mit neuen Technologien ergänzt werden.
- Neben dem Lernort Betrieb müssen aber auch die Berufsschulen als zweite wichtige Säule der beruflichen Bildung in den Blick genommen werden. Hier mangelt es oftmals an vernünftigen Räumlichkeiten der technischen Ausstattung, aber auch an einem flächendeckenden Berufsschulangebot, dem Lehrkräftenachwuchs und Weiterbildungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal. Nachdem mit Hilfe des Hochschulpaktes über Jahre hinweg hohe Summen in die Hochschulen investiert wurden, müssen Bund und Länder nun in die Modernisierung und Qualität der Berufsschulen investieren: Bund und Länder sollten einen Berufsschulpakt schmieden, um die technische Ausstattung der Berufsschulen zu modernisieren und die regionale Versorgung mit Berufsschulen zu sichern.



- Bund und Länder sollten eine Qualitätsoffensive für die Lehre an Berufsschulen starten. Dabei ist auch die Kooperation mit innovativen Unternehmen in Netzwerken guter Praxis wichtig. Modellprojekte wie die Lernfabriken 4.0 in Baden-Württemberg können auch dazu dienen, pädagogische Modelle zu erproben, die dann in der Breite umgesetzt werden können.
- Das Ausbildungspersonal und auch das Lehrpersonal an Berufsschulen und ÜBS müssen fortlaufend weitergebildet werden und Kenntnisse über aktuelle technologische Entwicklungen haben. Hierfür spielt auch die Kooperationen mit Betrieben eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass das Lehr- und Ausbildungspersonal auf dem aktuellen Stand der betrieblichen Praxis sind.
- Das Ziel, die Hochschulen stärker für Menschen ohne Abitur zu öffnen, sollte als Leistungsindikator in die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen aufgenommen werden.
- Darüber hinaus ist der Hochschulzugang für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung zu öffnen.
- Für das Duale Studium muss eine bundeseinheitliche bzw. länderübergreifende Definition geschaffen werden. Sie soll das Verhältnis zwischen betrieblichem und hochschulischem Lernen definieren. Der betriebliche Teil des Dualen Studiums sollte in den Anwendungsbereich des Berufsbildungsgesetzes aufgenommen werden.

Zudem sind verstärkte Reformen in der Weiterbildung notwendig. Dies betrifft insbesondere folgende Punkte:

- **Nachqualifizierung schärfen:** Angesichts einer nach wie vor hohen Zahl an formal nicht qualifizierten Menschen im erwerbsfähigen Alter ist das Nachholen eines Berufsabschlusses im Sinne einer Erlangung der beruflichen Handlungskompetenz ein zentraler Baustein von beruflicher Weiterbildung, den wir schärfen wollen.
- **Beruflichen Aufstieg weiterentwickeln:** Um berufliche Entwicklungschancen in Leitungs-, Führungs- und Spezialistenfunktionen vor allem für Nicht-Akademiker zu öffnen, ist eine Aufstiegsfortbildung, die eine vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt. Sie muss weiterentwickelt werden.



- **Berufliche Mobilität ermöglichen:** Der Erhalt und die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz ist für Beschäftigte angesichts des technischen und strukturellen Wandels immer schwerer. Zunehmende Spezialisierung und Beschäftigung in dequalifizierenden Tätigkeiten führen häufig zu einem Verlust beruflicher Handlungskompetenz. Wir müssen deshalb bessere Möglichkeiten schaffen, damit Beschäftigte ihre erworbene Qualifikation erhalten, auffrischen und anpassen können, um weiterhin im erlernten bzw. ausgeübten Beruf arbeiten zu können.
- **Validierung einführen:** Die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen beruflichen Kompetenzen ist ein längst überfälliger Schritt. Wir wollen diese sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar machen. Dafür benötigen wir die Einführung von geregelten Validierungsverfahren.

Berlin, 24. Mai 2017

Matthias Anbuhl / Manuela Conte